

# Consideraciones importantes para crear un lugar de trabajo psicológicamente seguro



## Por qué importa la seguridad psicológica

Seguridad psicológica significa que uno puede presentarse y ser uno mismo sin temor a consecuencias negativas para la autoimagen, el estatus o la carrera. Un lugar de trabajo psicológicamente seguro es el que:

- Permite un mejor desempeño.
- Ayuda a los empleados a sentirse seguros al ofrecer ideas, admitir errores, pedir ayuda y proporcionar comentarios y opiniones.
- Alienta a los empleados a expresarse en el trabajo, identificar cuestiones u oportunidades de mejora y aumentar la comunicación con la dirección.
- Respalda la salud, la seguridad y el bienestar generales del empleado.

Además de estar seguros en lo físico, los empleados deben sentirse seguros en casa y en el lugar de trabajo. Deben poder hacer lo siguiente sin temor a discriminación, consecuencias ni represalias:

- Informar sobre un peligro en el lugar de trabajo.
- Admitir que no saben algo.
- Cometer un error.
- Acudir a un supervisor para hablar del comportamiento de un colega.
- Acudir a RR. HH. para hablar sobre la conducta de un supervisor.
- Tomarse una tarde libre en el último minuto si algo sucede en su familia.
- Compartir si experimentan angustia mental.
- Informar sobre un conflicto no resuelto, intimidación, acoso o discriminación ilegal.
- Comunicar un punto de vista en desacuerdo con la "norma" o que se considera controversial.

Cuando se cumple todo esto, se considera que es un lugar de trabajo con seguridad psicológica. Esto es pertinente en particular cuando las organizaciones se enfocan con más intensidad en la diversidad, la equidad y la inclusión, además de la salud mental.

## Diversidad, equidad e inclusión (DEI)

La diversidad es la presencia de diferencias dentro de un determinado entorno. En el trabajo, puede significar diferencias de raza, origen étnico, género, identidad de género, orientación sexual, edad y clase socioeconómica.

La equidad es el proceso de asegurarse de que los programas y sistemas sean imparciales, justos y brinden resultados posibles iguales a cada persona. Se trata de deconstruir los sistemas que no tratan a las personas en la forma en que deberían tratarlas y en la que desean que las trataran.

La inclusión es la práctica de asegurarse de que las personas tengan un sentido de pertenencia en el lugar de trabajo. Esto significa que cada empleado se sienta cómodo y respaldado por la organización cuando desea expresar su ser auténtico.

La diversidad puede estimular el aprendizaje si el contexto organizacional respalda la comunicación abierta. La seguridad psicológica permite que la diversidad del equipo se aproveche mejor y facilita el acceso a diversos conjuntos de habilidades, experiencias, conocimientos y antecedentes en formas que no podrían darse si los integrantes del equipo no estuvieran dispuestos a expresarse y escuchar con cuidado.

Sin embargo, tener una fuerza de trabajo diversa no garantiza una sensación de inclusión. La seguridad psicológica puede hacer realidad la inclusión. Es más probable que se experimente en verdad la inclusión cuando un lugar de trabajo se involucra en seguridad psicológica, ya que hay más probabilidades de que se escuchen diversas perspectivas. Por último, es difícil tener un sentido de pertenencia cuando uno no se siente seguro psicológicamente.

## Salud mental

La investigación demuestra que cuando se disminuye el bienestar psicológico durante períodos prolongados, los empleados son propensos a formas de angustia que es probable que impacten en forma negativa su salud mental y alteren su capacidad para desempeñar todo su potencial. Dada la cantidad de prejuicio que rodea divulgar una angustia mental o enfermedad mental, un lugar de trabajo sin seguridad psicológica, donde a uno le preocupa su empleo si revela su secreto, es uno donde la salud mental del empleado no es prioritaria. Hay varios factores en el lugar de trabajo (estrés, incertidumbre, sensación de inseguridad, ambigüedad en el puesto, etc.) que pueden contribuir a la angustia mental. No poder abordar estos temas es un síntoma de inseguridad psicológica en el lugar de trabajo.

## ¿Qué puedo hacer?

Como profesional de Salud y seguridad ambiental (EHS), el bienestar mental y psicológico de la fuerza laboral es por cierto algo a lo que hay que prestar atención. Cuando las personas se sienten estresadas, inseguras, distraídas, asustadas, preocupadas, ansiosas o cansadas, eso impacta sus acciones en el trabajo. Todos esos estados pueden cambiar el comportamiento y la concientización, y a la vez causar estrés o angustia mental, fatiga y más. Esas situaciones también pueden disminuir la capacidad de desempeño, la productividad y el estado de alerta.

### Estas son algunas medidas que puede tomar:

#### **Defender el cambio mediante la dirección**

Cuando los empleados no se sienten seguros en lo psicológico, pueden abstenerse de informar peligros de seguridad y evitar expresar preocupaciones sobre la seguridad en el lugar de trabajo por temor a represalias, que es una verdadera preocupación de seguridad. Piense en alguien con quien podría iniciar una conversación sobre seguridad psicológica, y comparta este seminario web para miembros con esa persona.

#### **Conocer las señales**

¿Cómo se ve cuando alguien experimenta los impactos de un sitio de trabajo psicológicamente inseguro? Esto puede manifestarse de muchas formas, entre ellas:

- Sentirse exhausto física y mentalmente.
- Tener dificultad para tomar decisiones o mantenerse enfocado en un tema.
- Frustrarse con facilidad con más frecuencia.
- Discutir más con los compañeros de trabajo.
- Sentirse cansado, triste, adormecido, solitario o preocupado.
- Experimentar cambios en el apetito o en los patrones del sueño.

## Saber cómo apoyar

Siempre es importante intentar apoyar a los colegas que experimentan un momento difícil, aunque no es su responsabilidad diagnosticar ni ponerse en una situación en la que se sienta inseguro. Estas son algunas medidas que puede tomar:

- Conocer las políticas pertinentes del lugar de trabajo, tal como la forma de acceder a programas de asistencia al empleado y otros recursos, y compartir información según sea necesario.
- Acceder a recursos en el lugar de trabajo para capacitarse sobre reducir la intensidad de una situación y técnicas de comunicación.

#### **Cómo abordar las DEI en el lugar de trabajo**

Abordar las DEI en el lugar de trabajo es un proceso constante. La educación y la comunicación son esenciales para el desarrollo.

- Reconocer, entender y combatir las microagresiones, es decir, discriminación indirecta, sutil o no intencionada contra miembros de un grupo marginalizado.
  - “Micro” se utiliza aquí como lo que involucra interacciones personales: reconocerlas y abordarlas son una forma en que las personas pueden marcar una diferencia.
  - Si bien pueden estar disimuladas, pueden tener un impacto duradero, tal como la fatiga por la lucha racial o respuestas de estrés físico, mental o emocional en sus colegas.
- Conocer y entender las políticas, procesos y programas de su lugar de trabajo relacionados con discriminación y acoso, incluida la discriminación racial. Entender cómo ayudar a los colegas a acceder a esos servicios, y ofrecer apoyo si es posible.

